

PENGARUH KOMPENSASI FINANCIAL DAN NON FINANCIAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT JAPFA COMFEED CABANG SIDOARJO

PROPOSAL



Diajukan Oleh

Diah Ayu Novitasari
0812010068/FE/EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

PENGARUH KOMPENSASI FINANCIAL DAN NON FINANCIAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT JAPFA COMFEED CABANG SIDOARJO

SKRIPSI



Diajukan Oleh

Diah Ayu Novitasari
0812010068/FE/EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

PENGARUH KOMPENSASI FINANCIAL DAN NON FINANCIAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT JAPFA COMFEED CABANG SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh

Diah Ayu Novitasari
0812010068/FE/EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2012

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT JAPFA COMFEED CABANG SIDOARJO

Disusun Oleh:

Diah Ayu Novitasari
0812010068/FE/EM

Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal 07 Agustus 2012

Pembimbing Utama

Tim Penguji
Ketua

Dra. Ec. Sulastri Irbayuni, MM

Dra.Ec. Lucky Susilowati, MP

Sekretaris

Dra. Ec. Sulastri Irbayuni, MM

Anggota

Dra. Ec. Mei Retno A. MSi

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 030.202.389

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunianya-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Financial Dan Non Financial Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Cabang Sidoarjo”, dapat penulis selesaikan dengan baik.

Skripsi ini merupakan syarat untuk menyusun skripsi program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Pada kesempatan yang baik ini, perkenankan penulis dengan segenap kerendahan dan ketulusan hati untuk menyampikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu guna mendukung kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis dengan rasa hormat yang mendalam mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichasanuddin Nur, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Rahman Amrulloh Suwaidi, MS., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional ”Veteran” Jawa Timur.

4. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Ibu Dra. Ec. Sulastri Irbayuni, MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan, meluangkan waktu dan memberikan bimbingan guna membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.
7. Ucapan terima kasih kepada keluargaku, bapak dan ibu serta saudara yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan baik moral maupun materiil dengan tulus ikhlas.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam melakukan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa isi dan cara penyajian skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya dimasa yang akan datang.

Surabaya, Mei 2012

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	III
DAFTAR TABEL	VII
DAFTAR GAMBAR	IX
ABSTRAKSI	X

Bab I Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11

Bab II Tinjauan Pustaka

2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.2. Landasan Teori	12
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	
2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .	13
2.2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.1.3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.1.4. Fungsi Sumber Daya Manusia	17
2.2.2. Kompensasi	19
2.2.2.1. Pengertian Kompensasi	19

2.2.2.2.Kompensasi dan Terminologinya	21
2.2.2.3.Karakteristik Kompensasi	23
2.2.2.4.Komponen-Komponen Kompensasi	24
2.2.3. Komitmen Organisasi	28
2.2.3.1.Pengertian Komitmen Organisasi	28
2.2.3.2.Komponen Komitmen Organisasi	30
2.2.4. Kinerja Karyawan	32
2.2.4.1.Pengertian Kinerja Karyawan	32
2.2.4.2.Penilaian Kinerja	33
2.2.4.3.Tujuan Penilaian Kinerja	34
2.2.5. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Organisasi	36
2.2.6. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Komitmen Organisasi.....	37
2.2.7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	39
2.3. Kerangka Konseptual	40
2.4. Hipotesis	40

Bab III Metode Penelitian

3.1. Definisi Operasional	41
3.1.1. Definisi Operasional Variabel	41
3.1.2. Pengukuran Variabel	43
3.2. Teknik Penentuan Sampel	44
3.2.1. Populasi	44

3.2.2. Sampel	44
3.3. Teknik Pengumpulan Data	45
3.3.1. Sumber Data	45
3.3.2. Pengumpulan Data	46
3.4. Uji Kualitas Data	46
3.4.1. Uji Outlier Univariat dan Multivariat	46
3.4.1.1. Uji Outlier Univariat	46
3.4.1.2. Uji Outlier Multivariate	46
3.4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	48
3.4.3. Uji Normalitas Data	48
3.5. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis	48
3.6. Asumsi Model	50
3.6.1. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	52
3.6.2. Pengujian model dengan Two-Step Approach	52
3.6.3. Evaluasi Model	54
 Bab IV Hasil dan Pembahasan	
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	57
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	57
4.1.2. Struktur Organisasi	59
4.1.3. Job Description	59
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	62
4.2.1. Gambaran Umum Keadaan Responden	65
4.2.2. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial	65
4.2.3. Deskripsi Variabel Kompensasi Non Finansial	66

4.2.4. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	67
4.2.5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	68
4.3. Deskripsi Hasil Analisis dan Uji Hipótesis	69
4.3.1. Uji Normalitas dan Sebaran Linderitas	69
4.3.2. Evaluasi atas Outlier	70
4.3.3. Deteksi Multicollinierity dan Singularity	71
4.3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	72
4.3.5. Pengujian Model Dengan One-Step Approach	75
4.3.6. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	76
4.4. Pembahasan	77
 Bab V Kesimpulan dan Saran	
5.1. Kesimpulan	82
5.2. Saran	82
5.3. Keterbatasan Penelitian	83
5.4. Implikasi Penelitian	83
 Daftar Pustaka	
 Lampiran	

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Penjualan Divisi Bisnis Konsumen PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo	6
Tabel 1.2	Data Pelanggaran Karyawan Marketing PT Japa Comfeed Selama Tahun 2011	9
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pekerjaan	64
Tabel 4.5	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi Finansial.....	65
Tabel 4.6	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi Non Finansial	66
Tabel 4.7	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi	67
Tabel 4.8	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Outlier Multivariate	71
Tabel 4.11	Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis	72
Tabel 4.12	Pengujian Reliability Consistency Internal	73
Tabel 4.13	Construct Reliability & Variance Extrated	74

Tabel 4.14	Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Based Model	76
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Kausalitas.....	77

Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	40
Gambar 3.1 Goodness to Fit Indices	55
Gambar 4.1 Struktutur Organisasi	59
Gambar 4.2 Model Pengukuran Kausalitas	75

PENGARUH KOMPENSASI FINANCIAL DAN NON FINANCIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAPFA COMFEED CABANG SIDOARJO

Diah Ayu Novitasari

ABSTRAKSI

Sumber Daya Manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap komitmen organisasi dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Komitmen Organisasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Skala dalam penelitian ini menggunakan skala ukur interval. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT Japfa Comfeed. Jumlah karyawan marketing PT Japfa Comfeed yang berjumlah 150 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT Japfa Comfeed

Keyword : Kompensasi finansial, kompensasi non finansial, komitmen organisasi, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Memasuki persaingan global dewasa ini tantangan dan persaingan usaha di dunia bisnis menjadi semakin ketat. Oleh karena itu diperlukan manajemen yang efektif dan efisien sehingga dapat bersaing di pasar nasional maupun internasional dalam segala sektor. Persaingan merupakan suatu hal yang wajar dan perlu diantisipasi. Dengan profesionalisme yang tinggi diharapkan organisasi mampu bertahan dan sekaligus dapat meraih keuntungan pada kondisi saat ini. Besarnya tantangan globalisasi membutuhkan modal sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang kompetitif dalam menghadapi tantangan yang semakin dinamis. Untuk dapat menghadapi dan memenangkan persaingan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, profesional dan mampu menjawab kebutuhan. Manusia sebagai unsur pelaku pelayanan selalu berhadapan dengan persaingan. Karena itu, manusia dituntut untuk lebih berkualitas (Bashor, 2010).

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah istilah modern untuk menggantikan istilah manajemen personalia atau administrasi personalia, karena beberapa penulis menganggap bahwa ruang lingkup manajemen personalia lebih

sempit daripada manajemen sumber daya manusia. mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2004:3).

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan akan sangat bergantung pada produktivitas karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan pengaturan Sumber Daya Manusia yang produktivitas karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan pengaturan sumber daya manusia yang profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya sampai dengan pengembangan kariernya. Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang secara potensial seharusnya berprestasi tidak dapat menunjukkan produktivitasnya yang tinggi hanya karena kesalahan pengelolaan yang menjadikan karyawan tidak mendapat suatu kesempatan dalam menunjukkan kinerjanya (Bashor, 2010).

Terkait dengan Sumber Daya Manusia yang memiliki peranan penting dalam perusahaan, Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih

baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi sendiri menurut Simamora (2004) adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, dimana komponen-komponennya adalah komponen finansial langsung misalnya gaji, insentif, dan kenaikan berkala. Komponen finansial tidak langsung yang meliputi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas (Wardani, 2009). Kompensasi menurut Martoyo (2000:125) dibagi menjadi dua yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah dan insentif serta dalam bentuk tidak langsung yang disebut juga tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab, peluang adanya promosi dan lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja seperti rekan kerja yang menyenangkan dan adanya saring pekerjaan

Sebuah perusahaan akan mengalami kerugian jika banyak karyawan yang berpotensi tidak mampu bekerja secara produktif maka dari diperlukan adanya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan, komitmen sendiri adalah merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan

dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (Tobing, 2009).

Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menurut Porter (1973) dalam Tobing (2009) memiliki 3 ciri yaitu Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh Bagyo (2009) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dan berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja sendiri menurut Mangkunegara (2001: 67) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan melakukan penilaian kinerja kepada karyawannya hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kekuatan dan kelemahan karyawan sehubungan dengan prestasi kinerja, sebagai dasar bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kepegawaian. Hal ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam perencanaan kebijakan organisasi secara menyeluruh.

Objek dalam penelitian ini adalah PT Japfa Comfeed INDONESIA Tbk adalah salah satu perusahaan agri-food terbesar dan paling terintegrasi di Indonesia. Utamanya kegiatan usaha termasuk pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas dan budidaya pertanian. Keuntungan luar biasa perusahaan kompetitif adalah integrasi vertikal dan skala ekonomi. PT Japfa

Comfeed Indonesia Tbk (“Perseroan”) didirikan pada tanggal 18 Januari 1971 dengan nama PT Java Pelletizing Factory, Ltd berdasarkan Akta No.59 yang dibuat di hadapan Notaris Djojo Muljadi, SH. Perseroan memulai produksi komersial pada tahun 1971 dengan produk utama kopra pellet.

PT Japfa Comfeed Indonesia berkantor pusat di Jakarta namun mempunyai beberapa cabang di Indonesia diantaranya Makassar, Banjarmasin, Sragen, Cirebon, Tangerang, Cikande, Lampung, Padang, Medan, Sidoarjo, Gedangan, dan Margomulyo, peneliti mengambil Japfa cabang Sidoarjo sebagai objek penelitian dalam penelitian ini

Peneliti dalam penelitian ini mengambil divisi bisnis konsumen, Meskipun hanya didirikan baru-baru ini, Divisi tersebut telah mengakui sisi beberapa merek rumah tangga tradisional daerah termasuk 'Hollanda' untuk produk biskuit, 'Miami' untuk produk gula-gula dan 'Segar' & 'Orson' untuk produk minuman. Untuk melengkapi merek-merek mapan, juga mengembangkan jaringan distribusi untuk beberapa merek baru termasuk 'So Good' dan 'So Nice', untuk produk daging nilai tambah dan "Greenfields", "Yahuii" dan "Real Good" untuk produk susu.

Berdasarkan hasil observasi peneliti adanya permasalahan pada penjualan di perusahaan PT Japfa Comfeed khususnya pada Divisi bisnis konsumen, karyawan merasa ketika akan akhir bulan sulit untuk mencapai target yang diberikan perusahaan dan cenderung akan bekerja dengan semangat yang rendah dan ini berdampak pada penjualan pada perusahaan, hampir semua penjualan pada Divisi Bisnis Konsumen fluktuatif, namun produk yang tercatat pertumbuhannya

tetap pada Divisi bisnis konsumen PT Japfa Comfeed adalah pada ketiga produk yakni So Good, So Nice dan Real Good seperti yang tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Penjualan Divisi Bisnis Konsumen PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo

No	Tahun	Produk	Target Penjualan (Rupiah)	Realisasi Penjualan (Rupiah)	Persentase (%)
1	2008	So Good	75.000.000.000	50.800.000.000	67,7
		So Nice	75.000.000.000	70.000.000.000	93,3
		Real Good	75.000.000.000	89.600.000.000	119,5
2	2009	So Good	75.000.000.000	49.000.000.000	65,3
		So Nice	75.000.000.000	77.800.000.000	103,7
		Real Good	75.000.000.000	97.980.000.000	130,64
3	2010	So Good	75.000.000.000	39.900.000.000	53,2
		So Nice	75.000.000.000	79.900.000.000	106,5
		Real Good	75.000.000.000	99.000.000.000	132

Sumber: PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Gedangan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa trend penjualan untuk tiga kategori produk utama PT Japfa Comfeed yakni So Good, So Nice dan Real Good memiliki trend yang berbeda-beda, bilamana untuk produk So Nice dan Real Good memiliki trend penjualan yang naik selama tiga tahun terakhir lain halnya dengan produk So Good yang mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir yakni pada tahun 2008 dengan pencapaian 67,7% dari target yang ditetapkan, selanjutnya turun pada tahun 2009 dengan pencapaian 65,3% dari target yang ditetapkan, dan pada tahun 2010 kembali turun dengan pencapaian sebesar 53,2% dari target yang ditetapkan.

Menurunnya kinerja karyawan bagian marketing Japfa Comfeed Cabang Sidoarjo akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak tercapai. Karyawan

merasa target yang diberikan perusahaan terlalu besar untuk jangka waktu satu bulan sehingga karyawan merasa terbebani dengan target tersebut dan berakibat pada terganggunya kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dari observasi awal juga diketahui bahwa kenyamanan dalam bekerja juga sedikit terganggu pada sikap dari pimpinan masing-masing team yang menekan agar karyawan dapat mencapai target tiap bulannya.

Menurunnya kompensasi tersebut juga mengakibatkan komitmen organisasi karyawan juga ikut menurun. Kompensasi penting bagi karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal tersebut upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan (Bagyo, 2009)

Berdasarkan observasi awal peneliti menurunnya komitmen organisasi karyawan dapat dilihat dari jumlah pelanggaran yang banyak dilakukan oleh karyawan seperti halnya banyak karyawan yang terlambat dan tidak masuk tanpa ijin. Berdasarkan observasi awal peneliti pada PT Japfa Comfeed didapatkan data absensi karyawan yang melakukan pelanggaran sebagai berikut:

Tabel1.2
Data Pelanggaran Karyawan Marketing
PT Japfa Comfeed Selama Tahun 2011

Bulan	Jenis Pelanggaran			
	Terlambat Masuk Kerja	Presentase (%)	Tidak Masuk Tanpa Alasan	Presentase (%)
Januari	24 kali	6,78	10 kali	7,04
Februari	26 kali	7,34	11 kali	7,75
Maret	27 kali	7,63	9 kali	6,34
April	29 kali	8,19	10 kali	7,04
Mei	31 kali	8,76	10 kali	7,04
Juni	30 kali	8,47	11 kali	7,75
Juli	29 kali	8,19	12 kali	8,45
Agustus	28 kali	7,91	12 kali	8,45
September	30 kali	8,47	13 kali	9,15
Oktober	32 kali	9,04	13 kali	9,15
November	33 kali	9,32	14 kali	9,86
Desember	35 kali	9,89	17 kali	11,97
Total	354	100	142	100

Sumber Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa banyak terjadi pelanggaran kedisiplinan pada karyawan marketing PT Japfa Comfeed, dan pelanggaran tersebut terus meningkat dalam kurun waktu tiga bulan terakhir yakni dari bulan Oktober hingga Desember. Komitmen organisasi yang ada pada karyawan PT Japfa Comfeed seperti halnya kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan selain kebanggaan karyawan bekerja pada perusahaan Japfa Comfeed.

Dari latar belakang masalah di atas maka judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi Financial Dan Non Financial Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Cabang Sidoarjo”

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi financial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Japfa Comfeed Cabang Sidoarjo?
2. Apakah kompensasi non financial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Japfa Comfeed Cabang Sidoarjo?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Cabang Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi financial terhadap komitmen organisasi karyawan PT Japfa Comfeed Cabang Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi non financial terhadap komitmen organisasi karyawan PT Japfa Comfeed Cabang Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Cabang Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mewujudkan pengembangan sistem perusahaan terkait dengan kinerja terutama yang berasal dari kompensasi dan komitmen serta sebagai bahan masukan dalam mengambil dan menetapkan suatu keputusan terutama dalam memberikan kompensasi dan mendorong motivasi karyawan.
2. Bagi Pihak Lain
Sebagai bahan pertimbangan atau menambah wawasan terutama untuk yang berminat melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan